

**PENGARUH KONFLIK, PROMOSI JABATAN, DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PADA PT. INTERBIS SEJAHTERA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Disusun Oleh :

BUDIMAN SETIAWAN SITORUS

NPM. 16.01.11.0073

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2020**

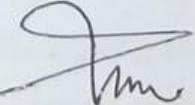
**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

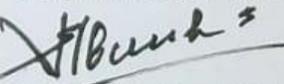
Nama : Budiman Setiawan Sitorus
Nomor Pokok/NPM : 16.01.11.0073
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik, Promosi Jabatan, dan
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
Bagian
Produksi Pada PT. Interbis Sejahtera Palembang

Pembimbing Skripsi:

Tanggal: 19-10-2020 **Pembimbing I :**


Ulil Amri S.E., M.Si
NIDN: 0229016201

Tanggal: 19-10-2020 **Pembimbing II:**


Hisbullah Basri S.E., M.Si
NIDN: 0212016201

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 19-10-2020



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN : 0205026401

196/PS/DFE/20

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Ubah Pikiranmu dan kau dapat mengubah Duniamu”

“Bangunlah Karaktermu dengan hati- hati karena ia akan kelihatan ketika dibawah tekanan. Hiduplah setiap hari seolah-olah suatu hari perbuatanmu akan diketahui semua orang”

Kupersembahkan Kepada :

- ❖ Semua Pihak yang telah borkontribusi dihidupku tanpa terkecuali.**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Budiman Setiawan Sitorus

Nomor Pokok Mahasiswa : 16 01 11 0073

Fakultas : Ekonomi

Jurusan/Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: “Pengaruh Konflik, Promosi Jabatan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Interbis Sejahtera Palembang” adalah benar merupakan karya asli saya, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan atau kekeliruan dengan skripsi ini, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya sebagai peneliti. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk digunakan semestinya.

Palembang, Oktober 2020

Yang membuat pernyataan,




Budiman Setiawan Sitorus

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya semata sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Konflik, Promosi Jabatan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Interbis Sejahtera Palembang. Proposal ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari penyusunan proosal ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Masayu Mikial, SE.M.Si.Ak.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Bapak Ulil Amri, SE,M.Si. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
4. Bapak Hisbullah Basri, SE.,MSi selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
5. Ibu Nina Fitriana, SE.,M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan ilmu serta motivasi selama masa perkuliahan.
6. Pimpinan serta Staff PT. Interbis Sejahtera Palembang yang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
7. Kedua orang tua ku yang tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta memotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terimakasih atas bantuannya dalam terselesaikannya proposal skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, Juli 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
Latar Belakang Masalah.....	1
Rumusan Masalah	4
Tujuan Penelitian	5
Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
Landasan Teori.....	7
Pengertian Sumber Daya Manusia	7
Komponen Sumber Daya Manusia	8
Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	11
Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	12

Konflik	13
Pengertian Konflik	13
Jenis dan Penyebab Konflik	14
Kerugian dan Manfaat Konflik	16
Pengaruh Konflik	17
Indikator-indikator Konflik	18
Promosi Jabatan	19
Tujuan-Tujuan Promosi Jabatan.....	20
Syarat-syarat Promosi Jabatan	21
Jenis-jenis Promosi Jabatan.....	23
Indikator Promosi Jabatan	24
Kepemimpinan	25
Teori Kepemimpinan.....	27
2.1.4.2 Fungsi Kepemimpinan	28
Tugas Kepemimpinan	30
Dimensi dan Indikator Kepemimpinan	31
Kinerja.....	32
Pengertian Kinerja.....	32
Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	33
Karakteristik Kinerja Karyawan	34
Tujuan Penilaian Kinerja.....	34
2.1.5.7 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	37
Penelitian Yang Relevan	38
Kerangka Berpikir.....	39

Hipotesis	40
-----------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
Tempat Penelitian	41
Waktu Penelitian.....	41
Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	41
Sumber Data.....	41
Teknik Pengumpulan Data.....	42
Populasi dan Sampel	44
Rancangan Penelitian	45
Variabel dan Definisi Operasional Variabel	46
Variabel Penelitian	50
Definisi Operasional Variabel	47
Instrumen Penelitian.....	49
Uji Validitas	49
Uji Reliabilitas	49
Teknik Analisis Data.....	50
Uji Normalitas.....	50
Uji Asumsi Klasik.....	51
Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
Analisis Koefisien Korelasi	53
3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	54
Uji Hipotesis Statistik.....	54
Uji Simultan	54

Uji Signifikansi	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
Gambaran umum perusahaan	58
Uji Instrumen	64
Karakteristik Responden.....	66
Distribusi Jawaban Responden.....	68
Uji Normalitas	78
Uji Asumsi Klasik.....	79
Regresi Linear Berganda.....	81
Koefisien Korelasi	82
Koefisien Determinasi.....	83
Pembahasan.....	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
Kesimpulan	91
Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN.....	94

DAFTAR TABEL

	Halaman
1) Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	41
2) Tabel 3.2 Skala Likert Pengukuran.....	43
3) Tabel 3.3 Definisi Operasional.....	47
4) Tabel 3.4 Interpretasi Nilai.....	53
5) Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas.....	64
6) Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	66
7) Tabel 4.3 Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
8) Tabel 4.4 Identitas Responden berdasarkan tingkat Pendidikan.....	67
9) Tabel 4.5 Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja.....	67
10) Tabel 4.6 Identitas Responden berdasarkan Jabatan.....	68
11) Tabel 4.7 Variabel Konflik.....	69
12) Tabel 4.8 Variabel Promosi Jabatan.....	71
13) Tabel 4.9 Variabel Kepemimpinan.....	73
14) Tabel 4.10 Variabel Kinerja Karyawan.....	75
15) Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	78
16) Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas.....	79
17) Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	80
18) Tabel 4.14 Hasil Regresi Linear Berganda.....	81
19) Tabel 4.15 Koefisien.....	82

20) Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasij	83
21) Tabel 4.17 Hasil Uji F (Uji Simultan)	84
22) Tabel 4.18 Hasil Uji t	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	59

ABSTRAK

Budiman Setiawan Sitorus, Pengaruh Konflik, Promosi Jabatan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Interbis Sejahtera Palembang. (Di bawah bimbingan Bapak Ulil Amri, S.E., M.SI, dan Bapak Hisbullah Basri, S.E., M.Si.).

Skripsi ini pada dasarnya meneliti tentang Pengaruh Konflik, Promosi Jabatan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Interbis Sejahtera Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Pengaruh konflik, promosi jabatan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Interbis Sejahtera., 2) Pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Interbis Sejahtera, 3) pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Interbis Sejahtera, 4) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Interbis Sejahtera. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Interbis Sejahtera Palembang sebanyak 61 orang dari total populasi sebanyak 122 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda, uji simultan (uji F) dan uji signifikansi (Uji t). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh konflik, promosi jabatan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Interbis Sejahtera Palembang. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} (5,978) > F_{tabel} (2,76)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$; 2) ada pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Interbis Sejahtera Palembang. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} 9,641 > nilai t_{tabel}$ sebesar 1,67 dengan uji signifikansi $0,000 < 0,05$; 3) ada pengaruh promosi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Interbis Sejahtera Palembang. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} 6,417 > nilai t_{tabel}$ sebesar 1,67 dengan uji signifikansi $0,000 < 0,05$; dan 4) ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Interbis Sejahtera Palembang. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} 7,946 > nilai t_{tabel}$ sebesar 1,67 dengan uji signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: konflik, promosi jabatan, kepemimpinan, kinerja karyawan.

RIWAYAT HIDUP

BUDIMAN SETIAWAN SITORUS, dilahirkan di Palembang 11 Maret 1992, merupakan anak ke 5 (lima) dari 5 (lima) bersaudara. Anak dari pasangan Bapak Nikodemus Sitorus dan Ibu Mariani Sirait

Telah menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 86 Palembang, SMP Negeri 4 Palembang, SMK Taruna Sriwijaya Palembang , dan pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Tridinanti Palembang Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Palembang, Oktober 2020

Budiman S. Sitorus

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja individu dan para anggotanya. Sebab, apabila kinerja individu membaik maka secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Karyawan merupakan salah satu asset berharga perusahaan yang harus mendapat perhatian yang lebih dalam operasional perusahaan.

Menurut Sumarsono (2003: 4) Sumber Daya Manusia memiliki 2 arti yang berbeda. Pertama, merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang di berikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Kemudian yang kedua adalah SDM masih terkait dengan hal yang pertama dimana manusia yang mampu bekerja kemudian menghasilka sebuah jasa dari usaha kerjanya tersebut.

Suatu organisasi dapat melakukan fungsinya secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi, jika organisasi tersebut memiliki karyawan yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan dengan cara yang handal (Simamora, 2000:339).

Menurut Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Di dalam sebuah organisasi, tidak semuanya selalu berjalan dengan baik. Ada kemungkinan akan terjadi konflik baik itu konflik antar individu maupun konflik antar kelompok. Konflik dilatar belakangi oleh adanya ketidakcocokkan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status dan lain sebagainya.

PT. Interbis Sejahtera merupakan salah satu industri makanan ringan yang terletak di Provinsi Sumatera Selatan khususnya kota Palembang. PT Interbis Sejahtera didirikan dengan misi turut berperan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam penyediaan makanan ringan yang meliputi biskuit dan wafer. Selain itu, dengan adanya pendirian pabrik ini diharapkan dapat membuka lapangan kerja bagi masyarakat Sumatera Selatan khususnya kota Palembang.

Berdasarkan pengamatan dilapangan, di perusahaan ini kerap terjadi permasalahan-permasalahan yang cukup mengganggu kinerja karyawannya. Masalah tersebut antara lain pembagian tugas yang tidak sesuai dengan *job description*, penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, serta pemberian promosi jabatan yang tidak sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pemberian tugas yang tidak sesuai dengan porsi akan membuat karyawan terbebani dan merasa dirugikan. Pemberian tugas harus sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan oleh perusahaan sebelumnya. Penempatan karyawan dalam suatu posisi harus sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan. Perusahaan juga harus objektif dalam memberikan

promosi jabatan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan dan bukan berdasarkan karena adanya hubungan kekerabatan terhadap orang-orang tertentu didalam perusahaan. Dalam prosesnya, promosi jabatan di PT. Interbis Sejahtera kerap kali memanfaatkan hubungan dengan orang-orang tertentu di perusahaan. Orang yang memiliki hubungan dengan atasan di dalam perusahaan cenderung lebih mudah mendapatkan promosi jabatan dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki hubungan dengan atasannya.

PT. Interbis Sejahtera sendiri memiliki kriteria dalam melakukan program promosi jabatan, antara lain loyalitas, pendidikan, senioritas, dan prestasi kerja. Seorang karyawan harus memenuhi kriteria yang ditetapkan perusahaan agar bisa mendapat promosi jabatan. Berdasarkan keterangan dari perusahaan, masih banyak kriteria yang belum dipenuhi oleh karyawan.

Berdasarkan keterangan dari beberapa karyawan, kurangnya sosialisasi dan transparansi pihak perusahaan berkaitan dengan kriteria promosi jabatan yang akan dilakukan terhadap karyawan tertentu juga selalu menimbulkan pertanyaan di kalangan karyawan. Serta keterlibatan oknum tertentu dalam promosi jabatan menjadi masalah serius yang harus diselesaikan oleh perusahaan. Untuk dapat menyelesaikan permasalahan di atas, dibutuhkan peran pemimpin yang berani, tegas, dan adil. Seorang pemimpin atau manajer harus menjaga agar akibat-akibat tersebut tidak sampai membawa dampak yang tidak produktif bagi organisasi. (Rachman, 2016:71). Pemimpin diharapkan mampu memberikan jalan keluar atas permasalahan yang ada, agar kinerja karyawan dapat kembali maksimal, serta tujuan perusahaan yang telah ditentukan dapat segera tercapai. Secara umum,

konflik yang terjadi dalam suatu organisasi akan memberikan pengaruh terhadap suasana kerja khususnya kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu adanya kebijakan strategis dari manajemen dalam membangun kerjasama untuk menciptakan suasana yang tidak menimbulkan perpecahan antar karyawan itu sendiri.

Adapun beberapa faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti *reward*, *punishment*, dan *pelatihan*. Namun dalam penelitian ini reward dan punishment tidak dijadikan sebagai variabel karena dalam pelaksanaannya reward dan punishment belum diterapkan secara optimal. Begitu juga dengan pelatihan yang belum diterapkan sepenuhnya oleh perusahaan.

Atas dasar permasalahan inilah, peneliti bermaksud melakukan penelitian tentang pengaruh konflik, promosi jabatan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut, peneliti berniat untuk menulis sebuah judul “Pengaruh Konflik, Promosi Jabatan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Interbis Sejahtera Palembang”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh konflik, promosi jabatan, dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Interbis Sejahtera?
2. Apakah ada pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Interbis Sejahtera?

3. Apakah ada pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Interbis Sejahtera?
4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Interbis Sejahtera?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan:

1. Pengaruh konflik, promosi jabatan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Interbis Sejahtera.
2. Pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Interbis Sejahtera.
3. Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Interbis Sejahtera.
4. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Interbis Sejahtera.

Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap jika penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penulisan penelitian ini adalah salah satu syarat guna menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Jurusan manajemen sumber daya manusia. Serta

untuk mencari tahu bagaimana pengaruh konflik dengan promosi jabatan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran dan masukan yang positif bagi pihak manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta dapat menjadi acuan evaluasi untuk berbagai faktor yang berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah karya ilmiah yang layak dipercaya dan dapat dijadikan acuan atau tambahan pustaka bagi peneliti selanjutnya yang membahas tentang masalah ini. Penelitian Selanjutnya dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, pelatihan, dan lain-lain dengan metode analisis lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Akdon H, Wahyudi. (2006). *Menajemen Konflik dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta, Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).
- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Hasan, Iqbal. 2002. *Pokok – Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Judas, Agnetha. 2013. *Mutasi Dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara di Manado*. Manado
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta
- Pratitha dan Muchtar. 2012. *Pengaruh Penerapan Promisi Jabatan dan Demosi terhadap Kinerja Karyawan pada Master Kredit cabang Medan*. Medan
- Rachman, Taufiq. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Rauf, Maswadi. (2001). *Konsensus dan Konflik Politik: Sebuah Penajagan Teoritis*, Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Setiawan, Dila Agustha. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Cahaya Murni Pakanindo*. Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara
- Simamora, Henry, 2000, *Manajemen Pemasaran Internasional (jilid 1)*, Jakarta : Salemba Empat
- Simamora, Henry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Soekanto, Soerjono. 2000. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Suharyanto, Hardiyunus & Hadna, Agus, Heruanto.(2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sumarsono, Sonny (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Thoha, Miftah.2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2011. *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Yogyakarta : Media Wacana.
- Rachman, Taufiq. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.